

7 - GPSS - Gestão de pessoas

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM TRABALHADORES NA MODALIDADE *HOME OFFICE* IMPOSITIVA

## Resumo

As pessoas se conectam com suas instituições empregadoras de diferentes formas e esses vínculos possuem fatores capazes de mobilizar os esforços, que, porventura, tais indivíduos possam vir a fazer, em prol dos objetivos das organizações para a qual trabalham. O vínculo que o indivíduo desenvolve com a organização pode estar diretamente ligado ao seu desempenho na execução das suas atividades diárias (BEUREN *et al.*, 2016). Este estudo objetiva verificar os índices de comprometimento organizacional em trabalhadores na modalidade de trabalho remoto. A finalidade é responder ao questionamento: existe diferença entre os índices de comprometimento organizacional afetivo entre variáveis sociodemográficas dos empregados que trabalham em *home office* por imposição? A coleta dos dados foi realizada por meio digital através da plataforma *SurveyMonkey*, no período de 19 de junho a 26 de julho de 2020. Por se tratar de uma amostra não probabilística, não foram feitos cálculos para determinar o percentual corresponde à população que se pretendia pesquisar. Para fins dessa investigação, foram coletados 399 questionários válidos para análise. Por meio das análises quantitativas, constatou-se que existem diferenças entre os índices de comprometimento organizacional afetivo entre variáveis sociodemográficas dos empregados que trabalham em *home office* por imposição; esses achados respondem à questão problema que norteou essa investigação.

**Palavras-chave:** Comprometimento Afetivo, *Home Office*, Covid-19.

## Abstract:

People connect with their employing institutions in different ways and these links have factors capable of mobilizing the efforts, which, perhaps, such individuals may make, in favor of the objectives of the organizations for which they work. The bond that the individual develops with the organization can be directly linked to their performance in carrying out their daily activities (BEUREN *et al.*, 2016). This study aims to verify the organizational commitment index in remote workers. The purpose is to answer the question: is there a difference between the index of affective organizational commitment between sociodemographic variables of employees who work from home by imposition? Data collection was performed digitally through the *SurveyMonkey* platform, from June 19 to July 26, 2020. As this is a non-probabilistic sample, no calculations were made to determine the percentage corresponds to the intended population. For the purposes of this investigation, 399 valid questionnaires were collected for analysis. Through quantitative analyses, it was found that there are differences between the indices of affective organizational commitment among sociodemographic variables of employees who work from home by imposition; these findings answer the problem question that guided this investigation.

**Keywords:** Affective Commitment, Home Office, Covid-19.

## 1 Introdução

As pessoas se conectam com suas instituições empregadoras de diferentes formas e esses vínculos possuem fatores capazes de mobilizar os esforços, que, porventura, tais indivíduos possam vir a fazer, em prol dos objetivos das organizações para a qual trabalham. O vínculo que o indivíduo desenvolve com a organização pode estar diretamente ligado ao seu desempenho na execução das suas atividades diárias (BEUREN *et al.*, 2016). O comprometimento organizacional é um campo de pesquisa que está inserido nos estudos sobre comportamento humano nas organizações, “um campo multidisciplinar que examina o comportamento de indivíduos dentro de ambientes organizacionais, como também a estrutura e o comportamento das próprias organizações” (STAW, 1984, p. 628). Os estudos sobre os vínculos do indivíduo com o trabalho têm suas raízes na sociologia, nas teorias organizacionais e na psicologia social (BASTOS, 1993).

A manutenção de um vínculo organizacional afetivo, por parte dos colaboradores, se relaciona com maior desempenho em tarefas e projetos. Ao analisar o gerenciamento das atividades organizacionais por meio do tripé pessoas, processos e produtos, tem-se uma estrutura que ancora todas as operações em uma empresa. Neste caso, as pessoas estão no centro dessa estrutura e são essenciais para o alcance dos objetivos organizacionais.

Relativo ao comportamento humano nas organizações, as teorias sobre os vínculos, que uma pessoa tende a desenvolver com o seu emprego, possibilitam que gestores possam refletir sobre as variáveis que afetam diretamente o capital humano das suas empresas (BORGES-ANDRADE, 1994; RODRIGUES *et al.*, 2017). Deste modo, pode-se desenvolver uma gestão mais participativa e integrada às dimensões psicossociais dos empregados. Este lastro teórico revela também a oportunidade de alinhamento da missão, da visão e dos valores organizacionais com os anseios dos empregados, no que tange à necessidade de um ambiente de trabalho que congregue tanto elementos de qualidade de vida, quanto aos fatores adicionais de remuneração; oportunizando, desta forma, possivelmente, maiores índices de lucratividade, através da gestão do comprometimento organizacional.

Este estudo objetiva verificar os índices de comprometimento organizacional em trabalhadores na modalidade de trabalho remoto. A finalidade é responder ao questionamento: existe diferença entre os índices de comprometimento organizacional afetivo entre variáveis sociodemográficas dos empregados que trabalham em *home office* por imposição? Para responder à questão problema, o objetivo geral desse estudo é verificar, por meio de hipóteses, se existe diferença significativa entre os índices de comprometimento afetivo, da amostra. Para subsidiar o mesmo recorreu-se aos seguintes objetivos específicos: verificar o índice de comprometimento agrupado por gênero, verificar o índice de comprometimento agrupado por idade, verificar o índice agrupado por educação, verificar o índice por renda e vínculo empregatício.

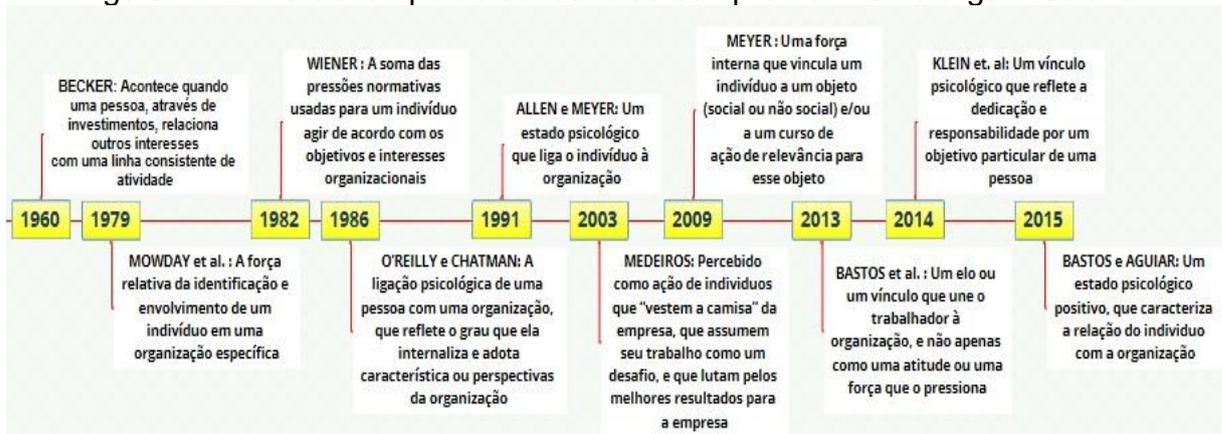
A justificativa deste estudo se estrutura na premissa de que, por ocasião da pandemia COVID-19, os trabalhadores passaram a executar suas funções em *home Office* por imposição das suas respectivas empresas empregadoras. A adoção do trabalho remoto não ocorreu de forma gradativa e considera-se que essa modalidade de trabalho pode vir a ser adotada após as ações de combate ao vírus, por se tratar de uma forma de trabalho que oportuniza menos custos operacionais. O entendimento de como essa modalidade de trabalho afeta o comprometimento afetivo dos trabalhadores é de grande relevância para a análise de viabilidade da implantação dessa modalidade de trabalho pelas empresas. De acordo com a SOBRATT (2018), o tra-

balho na modalidade *home Office*, está se intensificando nas organizações brasileiras, 45% do total de 315 empresas de diversos ramos da economia já aderiu a essa modalidade de trabalho, que consiste em uma relação de trabalho onde os empregados executam suas atividades remotamente. Para que seja possível investigar um fenômeno de forma científica, antes se faz necessário que o pesquisador busque, na literatura existente, evidências de investigações anteriores (QUIVY; CAMPE-NHOUDT, 1998).

## 2 Comprometimento Organizacional: Marco teórico e estado da arte

Ao longo do tempo, os vínculos dos funcionários com a organização, foram conceituados de maneiras distintas, como pode ser visualizado na figura 1:

Figura 1 - Linha do tempo do conceito de comprometimento organizacional



Fonte: adaptado de Bastos e Aguiar (2015) e Trigueiro-Fernandes *et al.* (2019).

Todavia, apesar de ser conceituado por cada autor de forma diferente, é possível notar que, através do tempo, o comprometimento tem sido associado com uma postura psicológica e social do indivíduo, que reflete ações positivas para com a organização à qual faz parte.

A linha do tempo, exemplificada na figura 1, quando observada horizontalmente, permite, mediante a leitura dos conceitos consolidados através do tempo, a percepção de que o comprometimento organizacional deixou de ser considerado, teoricamente, apenas como pressões impostas ao indivíduo, de fora para dentro. O conceito passou também a incorporar uma visão mais emocional, isto é, situando que o "estar comprometido" é um reflexo não só das pressões normativas e monetárias, mas também dos sentimentos que uma pessoa nutre pela organização e das relações interpessoais que se desenvolvem no ambiente ao seu redor.

As investigações de como se estruturam os vínculos das pessoas com o trabalho assumem perspectivas, tanto do comportamento, quanto das atitudes (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982), nas quais os relatos verbais do indivíduo sobre a organização expressariam: seus sentimentos e desejos e suas intenções e cresças referentes à instituição (enfoque atitudinal), já os comportamentos das pessoas no contexto do trabalho expressariam ações que indicariam algum tipo de comprometimento (enfoque comportamental).

Os estudos teóricos e empíricos sobre os vínculos das pessoas com o trabalho foram objeto de investigação de muitos pesquisadores, que buscaram analisar quais os antecedentes e as consequências dos elos que permitem a ligação entre indivíduo e organização (BECKER, 1960; GOULDNER, 1960; MEYER; ALLEN, 1984; MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982; O'REILLY; CHATMAN, 1986; MEYER *et al.*, 1989). Para Mowday, Steers e Porter (1982, p. 27), comprometimento organizacional

representa “uma força relativa, que permite a identificação e o envolvimento de um indivíduo com uma organização específica”. O'Reilly e Chatman (1986) afirmam que o comprometimento organizacional simboliza o grau em que uma pessoa adota as características de uma determinada organização, fazendo referência a um vínculo psicológico de um indivíduo com uma organização.

A pesquisa sobre comprometimento se desenvolveu tendo diferentes enfoques, destacando-se: afetivo, existe uma identificação um envolvimento com a organização; instrumental (calculativo), o vínculo se dá pelo anseio da recompensa; sociológico, existe uma relação de autoridade e subordinação; normativo, a ligação é estabelecida através da interiorização por parte do indivíduo das normas e regras que moldam seu comportamento; comportamental; existe a manutenção do vínculo através de certas crenças que determinam a conduta (BASTOS 1993).

O comprometimento organizacional, teoricamente, seria antecedido por algumas variáveis capazes de serem investigadas, que, no entanto, também trariam algumas consequências para as relações entre a organização e seus funcionários. Partindo de construções teóricas, tornou-se possível verificar, empiricamente, os antecedentes e as consequências dos vínculos estabelecidos entre uma pessoa e o seu local de trabalho. Borges-Andrade (1994) relata, como principais consequências das análises sobre comprometimento organizacional (considerando a concepção do empregado): pouca intenção de procurar novo emprego, pouca intenção de trocar de empresa e baixa rotatividade entre setores. Já “na esfera científica, comprometimento passou a significar uma adesão, um forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do ambiente de trabalho” (BASTOS, 1994, p.88).

Em uma pesquisa sobre comprometimento organizacional, utilizando uma escala de múltiplos comprometimentos, Medeiros e Enders (1998, p. 84) concluíram que “cada pessoa é caracterizada por relações positivas e negativas com cada dimensão do comprometimento, variando de intensidade com cada uma dessas dimensões”. No conjunto das teorias sobre comprometimento organizacional, estão incluídos fatores relacionados aos contratos psicológicos estabelecidos entre as pessoas e a organização, bem como, as pessoas e os grupos que se formam, por consequência do convívio diário.

Tamayo *et al.* (2001), em uma investigação, tendo como variável independente o comprometimento afetivo e como variáveis explicativas aspectos motivacionais, evidenciaram que o comprometimento afetivo é sustentado por forças coletivistas; observaram também que o tempo de empresa do empregado têm maior impacto no comprometimento afetivo, convergindo com Mathieu e Zajac (1990). Os autores, ao refletirem sobre seu achado, esclareceram que o fato do comprometimento afetivo se relacionar com o tempo que a pessoa trabalha em uma determinada organização também pode sofrer influência da idade em que a pessoa se encontra no momento da pesquisa. Segundo eles, quanto maior a idade, presumivelmente maior o nível de maturidade dessa pessoa. Esses vínculos psicológicos são “postulados como necessários entre os indivíduos e as organizações” (BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2002, p. 32).

Estar comprometido com a organização não é somente tido como um sinônimo de vínculo empregatício, está para além disso. O comprometimento estende-se para domínios físicos e emocionais do homem e sua relação com o emprego. Compreende o querer, o gostar, o aceitar, o vivenciar, o se engajar com as rotinas e as pretensões da organização (MEDEIROS, *et al.*, 2003). O estado psicológico do indivíduo, no enfoque afetivo, se associaria ao desejo; no normativo, à obrigação; e no instru-

mental (calculativo), o estado psicológico estaria associado à necessidade (REGO, 2003).

Outro enfoque, o afiliativo, investigado por Medeiros *et al.* (2005), teria relação com um sentimento de pertencimento do indivíduo para com o grupo, representado por três indicadores: “a) sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho; b) nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo; e, c) sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo” (MEDEIROS *et al.*, 2005, p.13). Deste modo, o comprometimento organizacional teria como bases psicológicas: a base afetiva, que levaria o indivíduo a ter sentimentos e afeto pela organização (comprometimento afetivo); e a base cognitiva (comprometimentos calculativo e normativo), que estaria relacionada com as crenças do empregado, sobre o seu papel na relação de troca econômica e social com a organização.

Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004) destacam que esses vínculos (de bases afetiva e cognitiva) possuem antecedentes que, porventura, podem levar a possíveis consequências para a organização. Para os autores, o comprometimento afetivo, no indivíduo, se desenvolveria em função das suas características pessoais, das características do grupo ao qual faz parte, de micro fatores (percepção de competência pessoal, escopo do trabalho e comunicação do líder) e de macro fatores (oportunidade de crescimento na carreira e de progresso profissional, sistema justo de promoção e influência da organização empregadora no Brasil). Por sua vez, os autores também acreditam que, ao se encontrar comprometido afetivamente com a empresa, o trabalhador, por consequência, teria um melhor desempenho nas suas atividades, se esforçaria mais no trabalho, a rotatividade tenderia a diminuir, e a organização perceberia também uma diminuição nas faltas e nos atrasos dos seus empregados.

Em complementaridade, o comprometimento instrumental (calculativo ou de continuação) seria antecedido pela percepção do empregado da inexistência de ofertas atrativas de novo emprego, do tempo de trabalho na empresa, por esforços investidos no trabalho e por vantagens econômicas. Deste modo, ao se vincular instrumentalmente, o funcionário apresentaria baixa motivação, níveis indesejáveis de desempenho, menor rotatividade; apresentaria também moderada satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e moderados comprometimentos afetivo e normativo. A socialização cultural e a organizacional seriam antecedentes do comprometimento normativo. Esse causaria nos trabalhadores índices elevados de satisfação no trabalho, níveis altos de comprometimento afetivo, e tenderia também a apresentar mais comportamentos de cidadania organizacional e menor intenção de sair do emprego (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2004).

O comprometimento organizacional se tornou objeto de estudos de investigações que buscaram analisar sua relação com valores relativos ao trabalho e práticas de gestão (NASCIMENTO; LOPES; SALGUEIRO 2008; ESTIVALETE *et al.*, 2010; BOTELHO; PAIVA, 2011). Essas investigações contribuíram para expandir o esclarecimento desse fenômeno e sua implicação nos processos organizacionais. Em uma investigação, por exemplo, Khattak e Sethi (2012) analisaram a relação entre comprometimento organizacional, desempenho e lealdade dos empregados. Tais estudos possibilitam uma melhor compreensão de como esses vínculos podem influenciar nas atividades laborais.

O comprometimento organizacional, no sentido de vínculo do trabalhador com a organização, passou a ser compreendido sobre um enfoque unidimensional. É preciso que “seja compreendido a partir de uma visão complexa e multifacetada, efetivamente diferenciando tais vínculos mais do que os tratando sob o mesmo rótulo de com-

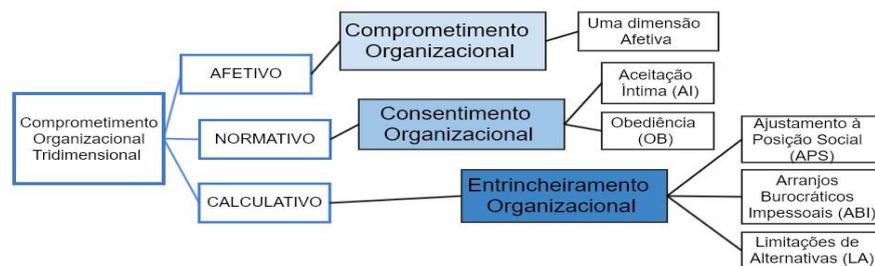
prometimento” (MOSCON; BASTOS; SOUZA, 2012, p.362). Considera-se ainda que o “comprometimento é um tema relevante para essas mudanças atuais do mundo do trabalho, embora possa ser vivido de diferentes formas e essas diferenças promovam implicações importantes para a teoria, pesquisa e o gerenciamento” (PINHO; BASTOS; ROWE, 2015, p. 660).

As investigações sobre o comprometimento organizacional promovem maior entendimento dos vínculos que os trabalhadores estabelecem com suas entidades empregadoras. Esses estudos submeteram ao método científico teorias que, posteriormente, viabilizaram a construção de ferramentas com potencial de aplicabilidade na prática de gestão de pessoas (PUENTE-PALACIOS; PEIXOTO, 2015). Essas ferramentas, quando utilizadas nas organizações, viabilizam a medição dos níveis dos vínculos e a verificação de quais vínculos estão em desenvolvimento entre o empregado e a organização. Essa compreensão, pautada no alinhamento entre teoria e prática, oportuniza a gestão de forma mais eficaz do comprometimento organizacional.

O comprometimento organizacional de base afetiva foi considerado como sendo a base que melhor captura o vínculo que representa de fato um trabalhador comprometido (BRITO; BASTOS, 2001; MOSCON; 2009). Neste campo, os conceitos de consentimento e entrincheiramento organizacional passaram a compor uma agenda de pesquisa, que atribui, a essas bases, uma maior perícia para explicar os antecedentes e as consequências do comprometimento normativo e instrumental, calculativo ou de continuação (RODRIGUES; 2009, 2011; RODRIGUES; BASTOS, 2011; MOSCON; BASTOS; SOUZA, 2012; MOSCON, 2013). Tais estudos avaliaram de forma teórica e empírica o entrincheiramento organizacional, buscando investigar de forma mais abrangente e com profundidade esse fenômeno.

A figura 2 possibilita uma visão geral de como se deu o estiramento do conceito de comprometimento organizacional, partindo do seu primeiro enfoque multidimensional proposto por Allen e Meyer (1990).

Figura 2 - Evolução e diferenciação do conceito de comprometimento organizacional



Fonte: adaptado de Rodrigues e Bastos (2015).

Com a evolução do conceito, a gestão do comprometimento organizacional pode ser operacionalizada, de forma unidimensional, bidimensional e multidimensional. Essa evolução deu origem a uma nova agenda de pesquisa sobre os vínculos do empregado com a organização, que partiu do argumento de Rodrigues (2009) de que um trabalhador comprometido se diferencia de um trabalhador entrincheirado.

### 3. Metodologia

Essa investigação é uma pesquisa de campo (SEVERINO, 2007), de levantamento *survey* (MARTINS, 1994), que possui uma abordagem quantitativa e utiliza a estatística descritiva para análise dos dados (FREUND; SIMON, 2000). Os níveis de comprometimento organizacional foram calculados por meio de medidas de tendência

central, média ponderada e frequência relativa. Para a coleta dos dados, utilizou-se questionário contendo questões fechadas com escala tipo *likert* de 6 pontos.

A amostra da pesquisa se enquadra como não probabilística, por tipicidade (VERGARA, 2010), os respondentes foram selecionados seguindo o perfil, que teve como critério amostral pessoas que estavam trabalhando em teletrabalho, em território brasileiro, por ocasião da pandemia do novo coronavírus. Utilizou-se a amostragem em rede (BERNARD, 2005), com técnica para alcançar a população investigada.

Para medir o comprometimento organizacional, utilizou-se a escala de comprometimento afetivo unidimensional de Bastos e Aguiar (2015), que contém seis itens. Valores entre 01 e 02 são considerados baixos; valores entre 03 e 04, médios; e valores entre 05 e 06 são considerados como sendo representativos de altos índices de comprometimento afetivo. A fim de melhorar a qualidade das discussões aqui sugeridas, recorreu-se a algumas hipóteses, que foram verificadas por meio da realização de uma *one-way* ANOVA.

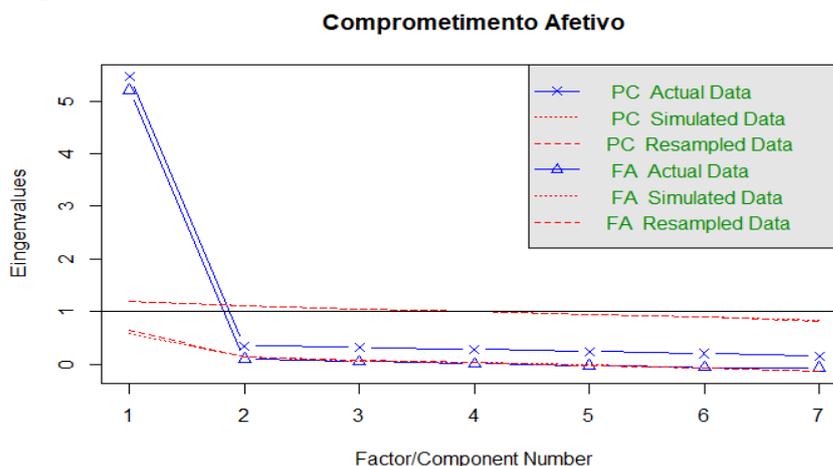
#### 4. Resultados

Para a análise dos dados, foi utilizado o *software* livre R. A partir da criação do banco de dados em planilha *Excel* (Office, 2020), importado para o programa R, onde as seguintes análises foram realizadas: correção, limpeza das variáveis e exclusão de casos inválidos; análise fatorial exploratória; alfa de *Cronbach*; cálculo dos coeficientes; cálculo do erro padrão; cálculo do  $R^2$ ; além das estatísticas descritivas das variáveis demográficas.

Para investigar a qualidade do instrumento utilizado, foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE). Para tal, alguns pressupostos importantes foram verificados. O primeiro destes foi o exame através do Fator de Adequabilidade Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), cujo valor deve estar cima de 0.70 (TABACHNICK, FIDELL; OSTERLIND, 2001). Para os casos aqui apresentados, os resultados indicaram que os dados do instrumento, que mede o comprometimento afetivo, estão adequados para a realização da AFE, com  $KMO = 0.94$ .

O teste de esfericidade de Bartlett também foi realizado para checar em que medida a matriz de covariância é similar a uma matriz identidade. Resultados favoráveis indicam que  $p < 0.05$  (TABACHNICK; FIDELL; OSTERLIND, 2001). Com relação aos itens do instrumento, os resultados indicam que a matriz não é identidade, oferecendo uma evidência de adequabilidade dos dados para a realização da AFE. A dimensionalidade do instrumento foi estudada através da análise paralela dos seus componentes. A figura 3 apresenta o resultado da análise.

Figura 3 - Resultado escala comprometimento afetivo



Fonte: dos Autores (2020)

O resultado presente na figura 3 demonstra que a escala utilizada se comporta empiricamente de forma unidimensional com relação aos seus constructos teóricos, corroborando assim com o enunciado por Bastos e Aguiar (2015), que defendem que o comprometimento organizacional se evidencia por meio da dimensão afetiva. Uma AFE foi realizada para cada um dos instrumentos e os resultados são apresentados na tabela 1, que indica o padrão de agrupamento dos itens para a escala de Comprometimento Afetivo.

Tabela 1 - Resultado da Análise Fatorial para comprometimento afetivo

Itens	Cargas Fatoriais	h <sup>2</sup> (comunalidades)
CA.12	0.88	0.77
CA.13	0.89	0.79
CA.14	0.84	0.71
CA.15	0.87	0.75
CA.16	0.85	0.73
CA.17	0.86	0.73
CA.18	0.84	0.71

Fonte: Dos Autores (2020).

Como pode ser observado, todos os itens possuem cargas fatoriais acima do ponto de corte de 0,30, indicando que cada um destes contribui para explicar a variância do construto medido. Para esta escala, 74% da variância do fenômeno é explicada por esta solução fatorial.

O resultado da escala demonstra que o instrumento apresenta propriedades psicométricas adequadas. Todos os itens avaliados possuem carga fatorial acima de 0,30, o que sugere que os itens são indicadores eficientes dos construtos avaliados. Para avaliar a consistência interna dos instrumentos, o coeficiente alfa de *Cronbach* foi calculado. É esperado que o alfa de *Cronbach* apresente valores iguais ou superiores a 0.70, para que o instrumento seja considerado adequado (DAMÁSIO, 2012). A escala de Comprometimento Afetivo obteve  $\alpha = 0,95$ , indicando que seus resultados podem ser considerados consistentes.

## 5. Análise e Discussão

A coleta dos dados foi realizada por meio digital, através da plataforma *SurveyMonkey*, no período de 19 de junho a 26 de julho de 2020. Por se tratar de uma amostra não probabilística, não foram feitos cálculos para determinar o percentual correspondente à população que se pretendia pesquisar. Contudo, para fins dessa investigação, foram coletados 399 questionários válidos para análise. Quanto às características da amostra, em termos de identidade de gênero, 243 entrevistados se declararam como sendo feminino, 152, masculino, e 4 outros sem especificação. Já a faixa de idade da amostra pode ser apreciada na Tabela 2. Do total amostral, 92 pessoas responderam que possuem mais de um curso de graduação.

Com relação à esfera econômica da empresa às quais os respondentes se vinculam, 37% trabalham para empresa pública e 63% para a privada. O vínculo empregatício de 68% da amostra é com registro em carteira de trabalho e sem registro em carteira, o percentual é de 32%. Do total de respondentes, 33% declararam ser concursado e o percentual de não concursado representa 67% da amostra.

Tabela 2 - Média do comprometimento afetivo por idade

Faixas de Idade	N	%	Comprometimento (média)
Entre 18 e 25 anos	91	22.81	2,0
Entre 26 e 41 anos	69	17.29	4,3
Entre 42 e 55 anos	74	18.55	4,4

Entre 56 e 75 anos	64	16.04	4,7
Mais de 75 anos	101	25.31	4,6

Fonte: Dos Autores (2020)

Pessoas com mais idade, nessa amostra, apresentaram índices de comprometimento afetivo médios; isso implica que a idade pode ser um fator significativo para a manutenção deste vínculo, nessa modalidade de trabalho. A faixa de idade entre 18 e 25 anos apresentou índice baixo de comprometimento afetivo, como está descrito na tabela 2; esses resultados implicam que, pessoas com menos idade, nessa modalidade de trabalho, tendem a possuírem menos comprometimento afetivo.

O fato de não terem sido encontrados trabalhos que discutam índices de comprometimento afetivo na modalidade de trabalho remoto impossibilita a tentativa de triangular os resultados, aqui encontrados, com resultados de pesquisas anteriores. Porém, como se trata de um fenômeno amplamente pesquisado, tem-se que a percepção dos gestores, sobre comprometimento, refere-se à noção de um “bom trabalhador” e está atrelada ao entendimento de que pessoas, que apresentem atitudes proativas no contexto do trabalho, são funcionários comprometidos. Em sua investigação, Tomazzoni *et al.* (2020, p. 250) evidenciaram que, dentre outras coisas, o comprometimento afetivo está “atrelado às noções de engajamento, dedicação, zelo pelo setor em que trabalha, preocupação com o crescimento, zelo pela imagem, crescimento pessoal e profissional”.

Para melhor validação dos índices médios de comprometimento afetivo, recorreu-se à seguinte hipótese 1 “a média de comprometimento para as faixas de idade apresenta diferenças significativas entre si”. Os resultados da ANOVA se encontram descritos na tabela 3.

Tabela 3 - Resultado da ANOVA - média de comprometimento por faixas de idade.

Variáveis	Soma dos Quadrados	Graus Liberdade	Quadrado Médio	F	p	$\eta^2$
Idade	455.104	4	113.776	76.503	< .001	0.437
Resíduos	585.960	394	1.487			

Fonte: Dos Autores (2020)

Posteriormente, foram feitas comparações *post-hoc* usando o teste de Tukey, estes resultados estão disponíveis na tabela 4.

Tabela 4 - Comparações *post-hoc* p/médias de comprometimento p/ faixas de idade.

Gerações	Diferença entre as Médias	Erro Padrão	t	p tukey
1	2	-2.334	0.195	-11.991 < .001
	3	-2.415	0.191	-12.653 < .001
	4	-2.694	0.199	-13.540 < .001
	5	-2.636	0.176	-14.953 < .001
2	3	-0.081	0.204	-0.397 0.995
	4	-0.359	0.212	-1.698 0.436
	5	-0.301	0.190	-1.582 0.510
3	4	-0.278	0.208	-1.337 0.668
	5	-0.220	0.187	-1.180 0.763
4	5	0.058	0.195	0.298 0.998

Nota: P-valor ajustado para comparações múltiplas.

Fonte: Dos Autores (2020)

Houve uma diferença específica entre a faixa de 18 a 25 anos em relação à sua média com todas as outras faixas etárias, com  $p < 0.001$ . A média de comprometimento para pessoas que declararam possuir esta faixa de idade é cerca de 2,5 pontos menor, quando comparada às outras. Uma medida de tamanho de efeito foi realizada,

com  $\eta^2 = 0.43$ , indicando que cerca de 43% da variação nas médias de comprometimento pode ser explicada pelas diferentes faixas de idade dentro dessa amostra. Na tabela 5 estão descritos os índices de comprometimento afetivo considerando as percepções de gênero declaradas pelos respondentes.

**Tabela 5 - Média do comprometimento afetivo por gênero**

Gênero	N	%	Comprometimento (Média)
Outros	04	01	3,9
Feminino	243	60.9	3,6
Masculino	152	38.1	4,4

Fonte: Dos Autores (2020)

Ao considerar o gênero, os respondentes alcançaram índices dentro da média considerada para esse estudo. Porém, os que se declararam como do gênero masculino alcançaram índices mais altos, quando comparados com os demais. Esses resultados sugerem que homens, nessa modalidade de trabalho, possuem maior potencial de desenvolver esse vínculo.

Em se tratando do trabalho em *Home Office*, por se tratar de uma modalidade de trabalho, na qual as pessoas estão, em alguns casos, executando suas atividades laborais da sua residência (SOBRATT, 2018; 2020); os resultados, aqui evidenciados, podem ser um reflexo do comportamento da mulher, quando está precisa trabalhar da sua casa, porém, como esta questão não foi levantada durante a coleta dos dados, tal discussão se tornou inviável. Para verificar a validade quantitativa das diferenças de índices por gênero, recorreu-se à hipótese 2: “existe uma diferença na média de comprometimento para os diferentes gêneros”.

**Tabela 6 - Resultado da ANOVA para média de comprometimento entre os gêneros**

Variáveis	Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	p	$\eta^2$
Gênero	55.511	2	27.756	11.152	<.001	0.053
Resíduos	985.553	396	2.489			

Fonte: Dos Autores (2020).

Uma *one-way* ANOVA foi realizada para comparar as médias de comprometimento sob a variável gênero. Houve uma diferença significativa entre os diferentes gêneros [ $F(2,396) = 11.2, p < .001$ ], cujos resultados podem ser observados na tabela 6. Comparações *post-hoc* foram realizadas usando o teste de Tukey; estes resultados estão disponíveis na tabela 7. Houve uma diferença específica entre os gêneros, masculino e feminino em relação ao comprometimento, com  $p < 0.001$ .

**Tabela 7 - Comparações *post-hoc* para médias de comprometimento entre gêneros**

Gênero		Diferença entre as médias	Erro Padrão	t	p tukey
0	1	0.301	0.795	0.378	0.924
	2	-0.470	0.799	-0.588	0.827
1	2	-0.770	0.163	-4.723	< .001

Nota: P-valor ajustado para comparações múltiplas

Fonte: Dos Autores (2020)

A média de comprometimento afetivo dos homens é 0,7 ponto, menor do que a média das mulheres. Uma medida de tamanho de efeito foi realizada, com  $\eta^2 = 0.05$ , indicando que cerca de apenas 5% da variação nas médias de comprometimento podem ser explicadas pelas diferenças de gênero encontradas nesta amostra. Para verificar qual o índice de comprometimento afetivo da amostra, tendo como perspectiva a renda dos entrevistados, os respondentes foram agrupados por faixa de renda declarada, os resultados se encontram descritos na tabela 8.

Tabela 8 - Média do comprometimento afetivo por renda

Faixas de Renda em salários-mínimos	N	%	Comprometimento (Média)
Entre 01 e 02.	147	36.84	3,0
Entre 03 e 04.	78	19.55	4,6
Entre 05 e 06	38	9.52	4,8
Entre 07 e 08.	41	10.28	4,2
< 08.	95	23.81	4,5

Fonte: Dos Autores (2020)

Com relação à faixa de renda da amostra, todos os respondentes alcançaram índices médios, denotando que a renda pode ser representativa para a manutenção desse vínculo em índices considerados como bons (BASTOS; AGUIAR, 2015). Porém, as análises demonstraram que pessoas que ganham menores salários tendem a terem índices de comprometimento organizacional menores do que pessoas que ganham maiores salários. Para melhor validar as diferenças entre as medidas do comprometimento organizacional dos respondentes, recorreu-se a hipótese 3: “há uma diferença nas médias de comprometimento para as diferentes faixas de renda”.

Tabela 9. Resultado ANOVA p/ média de comprometimento dentre faixas de renda.

Variáveis	Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	p	$\eta^2$
Renda	225.503	4	56.376	27.235	< .001	0.217
Resíduos	815.561	394	2.070			

Fonte: Dos Autores (2020)

Uma *one-way* ANOVA foi realizada para comparar as médias de comprometimento entre as diferentes faixas de renda. Uma diferença significativa foi encontrada entre as médias para esta variável [ $F(4, 394) = 27.2, p < .001$ ], cujos resultados podem ser observados na tabela 9.

Os dados das comparações *post-hoc* que foram realizadas usando o teste de Tukey, e seus respectivos resultados estão disponíveis na tabela 10.

Tabela 10. Comparações *post-hoc* p/médias de comprometimento p/faixas de renda.

Faixas de Renda	Diferença entre as médias	Erro Padrão	t	p tukey
1	2	-1.629	0.202	-8.082 < .001
	3	-1.788	0.262	-6.829 < .001
	4	-1.261	0.254	-4.961 < .001
	5	-1.477	0.189	-7.801 < .001
2	3	-0.159	0.285	-0.559 0.981
	4	0.368	0.278	1.327 0.675
	5	0.151	0.220	0.689 0.959
3	4	0.527	0.324	1.628 0.481
	5	0.311	0.276	1.124 0.794
4	5	-0.217	0.269	-0.806 0.929

Nota: P-valor ajustado para comparações múltiplas

Fonte: Dos Autores (2020)

Os resultados *post-hoc* indicaram que participantes que ganham entre 1 e 2 salários-mínimos obtiveram médias de comprometimento menores (com diferença de aproximadamente 1,5 pontos), quando comparados à faixas de renda maiores, com  $p < 0.001$ . Uma medida de tamanho de efeito foi realizada, com  $\eta^2 = 0.22$ , indicando que cerca de 22% da variação nas médias de comprometimento pode ser explicada pela renda do participante nesta amostra.

Averiguou-se também o índice de comprometimento organizacional afetivo da amostra, tendo como critério de análise o nível de educação da amostra, os resultados podem ser observados na tabela 11.

Tabela 11 - Média do comprometimento afetivo por nível de educação.

Nível Educacional	N	%	Comprometimento (Média)
Nível médio incompleto	07	1.75	4,4
Nível médio completo	85	21.3	1,9
Graduação em andamento	35	8.77	4,6
Graduação completa	116	29.07	4,3
Pós-graduação especialização	71	17.79	4,6
Mestrado	54	13.53	4,6
Doutorado	25	6.27	4,5
Pós-doutorado	06	1.5	4,7

Fonte: Dos Autores (2020)

O comportamento dos dados demonstrou que todos os níveis educacionais alcançaram índice de comprometimento afetivo médio, exceto o nível médio completo, que alcançou índice abaixo da média. O índice de 4,4 alcançado pela variável, nível médio incompleto, que é um índice médio, inviabiliza a generalização do comportamento dos dados desta amostra, isto é, não se pode afirmar que pessoas com menos educação, são também pessoas com índices baixos de comprometimento afetivo.

Esses resultados foram alcançados mediante a aceitação da hipótese 4: “a média de comprometimento para os níveis educacionais apresenta diferenças significativas entre si”. Uma *one-way* ANOVA foi realizada para comparar as médias de comprometimento dentre os diferentes níveis educacionais. Uma diferença significativa foi encontrada entre as médias do comprometimento [ $F(7, 391) = 45.4, p < .001$ ], os resultados da ANOVA podem ser observados na tabela 12.

Tabela 12 - Resultado ANOVA para média de comprometimento para a escolaridade

Variáveis	Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	p	$\eta^2$
Nível Educacional	466.743	7	66.678	45.394	< .001	0.448
Resíduos	574.321	391	1.469			

Fonte: Dos Autores (2020).

Comparações *post-hoc* foram realizadas usando o teste de Tukey, estes resultados estão disponíveis na tabela 13.

Tabela 13 - Comparação *post-hoc* p/média de comprometimento p/nível educacional

Nível Educacional	Diferença entre as Médias	Erro Padrão	t	p tukey
1	2	2.557	0.477	5.364 < .001
	3	-0.139	0.502	-0.277 1.000
	4	0.077	0.472	0.163 1.000
	5	-0.207	0.480	-0.431 1.000
	6	-0.170	0.487	-0.349 1.000
	7	-0.031	0.518	-0.060 1.000
	8	-0.289	0.674	-0.429 1.000
	2	3	-2.695	0.243
4		-2.479	0.173	-14.329 < .001
5		-2.763	0.195	-14.182 < .001
6		-2.727	0.211	-12.928 < .001
7		-2.588	0.276	-9.384 < .001
3	8	-2.846	0.512	-5.559 < .001
	4	0.216	0.234	0.923 0.984
	5	-0.068	0.250	-0.272 1.000

Nível Educacional		Diferença entre as Médias	Erro Padrão	t	p tukey
4	6	-0.031	0.263	-0.119	1.000
	7	0.108	0.317	0.340	1.000
	8	-0.150	0.536	-0.281	1.000
	5	-0.284	0.183	-1.555	0.777
	6	-0.247	0.200	-1.238	0.920
	7	-0.108	0.267	-0.404	1.000
	8	-0.366	0.507	-0.722	0.996
	5	6	0.037	0.219	0.169
5	7	0.176	0.282	0.624	0.999
	8	-0.082	0.515	-0.159	1.000
	6	7	0.139	0.293	0.474
6	8	-0.119	0.522	-0.228	1.000
	7	8	-0.258	0.551	-0.468

Nota: P-valor ajustado para comparações múltiplas

Fonte: Dos Autores (2020)

As médias de comprometimento foram diferentes entre os participantes que possuem nível médio completo, com  $p < 0.001$ . A média de comprometimento afetivo para estes participantes é quase 3 pontos menor em comparação àqueles com maior escolaridade, com  $p < 0.001$ . A média de comprometimento para indivíduos com ensino médio completo só foi maior do que a média dos indivíduos com ensino médio incompleto. Uma medida de tamanho de efeito foi realizada, com  $\eta^2 = 0.45$ , indicando que cerca de 45% da variação nas médias pode ser explicada pelo nível educacional do participante.

Por se tratar de um fenômeno que teoricamente se associa com a insegurança laboral (BOHLE *et al.*, 2018), percepção de justiça no trabalho (BEUREN; RIBEIRO; SILVA, 2019) e suporte organizacional percebido (CORREIO; CORREIO, 2017). Verificou-se também o índice de comprometimento afetivo agrupando as repostas por vínculo empregatício, concursado e não concursado. Os achados se encontram organizados na tabela 14.

Tabela 14 - Média do comprometimento afetivo por vínculo de trabalho

Vínculo	N	%	Comprometimento Afetivo (Média)
Não concursado	265	66.42	3,7
Concursado	134	33.58	4,4

Fonte: Dos Autores (2020).

Na amostra, ambos os vínculos alcançaram índices médios de comprometimento afetivo; esses achados não corroboram com o relatado por Bohle *et al.* (2018) ao afirmarem que, “se o apoio organizacional percebido não está de acordo com as expectativas dos funcionários, o efeito de traição pode intensificar o medo de perder o emprego, reduzindo o comprometimento organizacional afetivo” (BOHLE *et al.*, 2018, p. 401); porém, é preciso considerar o contexto em que essa investigação foi realizada. Ao tentar triangular os dados aqui contidos, é preciso levar em consideração que as outras pesquisas comparadas não foram feitas no contexto de trabalho remoto. Para verificar se a diferença de média disposta na tabela 14, possui significância recorreu-se a hipótese 5: “há uma diferença nas médias de comprometimento para concursados e não concursados”.

Para identificar as diferenças nas médias de comprometimento para os participantes concursados e não concursados, realizou-se um teste Mann-Whitney para amostras independentes, tendo em vista que, para esta variável, alguns dos pressupostos para o teste T de Student não foram cumpridos. Os resultados indicaram que não há

diferença no comprometimento afetivo dos participantes, independentemente do seu vínculo empregatício, com  $W = 15654$  e  $p = 0.053$ . Dessa maneira, pode-se afirmar que trabalhadores, com vínculo empregatício estável, nessa amostra, possuem médias de comprometimento afetivo muito próximas aos participantes não concursados.

## 6 Considerações Finais

Por meio das análises quantitativas, constatou-se que existem diferenças entre os índices de comprometimento organizacional afetivo entre variáveis sociodemográficas dos empregados que trabalham em *home office* por imposição; esses achados respondem à questão problema, que norteou esta investigação. As diferenças são significativas entre as variáveis de gênero e de idade, ou seja, o gênero interfere no índice de comprometimento afetivo dos trabalhadores na modalidade remota e a idade também.

Um achado de grande relevância para o mundo do trabalho foi o fato de se ter encontrado muitas pessoas que declararam possuir a faixa etária maior de 75 anos; essas pessoas, além de estarem atuantes no mercado de trabalho, possuem índices de comprometimento afetivo maiores do que pessoas mais jovens. Esses achados podem ser relevantes, para as organizações que estiverem interesse em alocar essas pessoas da geração “silenciosa” em seu quadro de funcionários.

As limitações desta investigação se resumem ao uso da técnica de coleta em bola de neve, por se tratar de uma técnica que não permite ao pesquisador o controle das pessoas pesquisadas, e o uso da abordagem quantitativa, por se tratar de uma temática que envolve sentimentos dos empregados, para os quais os números tão somente não podem representar. Pesquisas futuras poderiam averiguar a relação entre a percepção de qualidade de vida no trabalho na modalidade remota, em associação com o comprometimento afetivo.

## Referências

- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v. 63, p. 01-18, 1990.
- BASTOS A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. Comprometimento Organizacional. *In* PUENTE-PALACIOS, K., E.; PEIXOTO, A., I., A. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2015.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v.33, n.3, 52-64, 1993.
- BASTOS, A. V. B. O Conceito de Comprometimento. **Organizações & Sociedade**, v. 1, n. 2, p. 77-106, 1994.
- BASTOS, V. B. A.; BORGES-ANDRADE, E. J. Comprometimento com o trabalho. **Rev. adm. Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 2, p. 1-11, 2002.
- BASTOS, V., B.; RODRIGUES, A. C. de A. Entrincheiramento Organizacional. *In* PUENTE-PALACIOS, K., E.; PEIXOTO, A., I., A. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2015.
- BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. The American Journal of Sociology, Chicago, v. 66, p. 32-40, July 1960. *In*: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- BERNARD, H. R. **Research methods in anthropology: qualitative and quantitative approaches**. Lanham, MD: Altamira Press, 2005.

BEUREN, I. M. et al. Percepção de Justiça nos Sistemas de Controle Gerencial Aumenta Comprometimento e Confiança dos Gestores? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 20, n. 2, p. 216-237, 2016.

BEUREN, I. M.; RIBEIRO, F.; SILVA, O. L. Percepção de Justiça Organizacional e Intenção de Turnover em Empresas de Auditoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 21, n. 53, p. 93-111, 2019.

BORGES-ANDRADE, J. E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 2, n. 1, p. 37-47, abr. 1994.

BOTELHO, R. D.; PAIVA, K. C. M. Comprometimento organizacional. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p. 1249 a 1283, dez. 2011.

BRITO, A. P. M. P.; BASTOS, A. V. B. O Schema de “trabalhador comprometido” e Gestão do Comprometimento. **Organizações e Sociedade**, v. 8, p. 177-193, 2001.

CORREIO, F. M.M; CORREIO, B.F.B. A. Uma Análise das Relações entre Suporte Organizacional e Comprometimento Duplo de Empregados no Modelo Outsourcing. **Revista de Ciências da Administração**, v. 19, n. 49, p. 44-56, 2017.

DAMÁSIO, B. F. Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. **Avaliação psicológica**, v.11, n.2, pp. 213-228, 2012.

ESTIVALETE, V. F. B. Et al. Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional. **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, v. 7, n. 2, p. 135-148, 2010.

FREUND, E., J., SIMON, G., A. **Estatística aplicada: Economia, Administração e Contabilidade**. 9ª ed. Porto Alegre. Bookman, 2000.

GOULDNER, H. P. Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quaterly*, v. 4, p. 468-490, 1960 *In*: SIQUEIRA, M., M., M. **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

KHATTAK, A. A.; SETHI, S. Organization Normative Commitment (ONC) has Psychological Positive effects on employees’ Performance. **Abasyn Journal of Social Science**, v. 5, nº.1, p. 99-110, 2012.

MARTINS, G. de A. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MATHIEU, J.E.; ZAJAC, D.M. A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. **Psychological Bulletin**.Vol.108, p.171-194, 1990.

MEDEIROS, C. A. F. et al. Comprometimento Organizacional: O estado da arte da pesquisa no Brasil. **Rev. adm. Contemp.**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 187-209, dez. 2003.

MEDEIROS, C. A. F. et al. Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 11, n. 1, p. 1-22, 2005.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceptualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, p. 67-87, 1998.

MEYER, J. P. et al. Organizational commitment and job performance. **Journal of Applied Psychology**, v. 74, n. 1, p. 152-156, 1989.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. Testing “side-bet theory” of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**, v. 69, n. 3, p. 372-378, 1984.

MOSCON, D. B; BASTOS, A.V. B.; SOUZA, J. J. É possível integrar, em um Mesmo Conceito, os vínculos Afetivo e Instrumental? **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 19, n. 61, p.357-373, 2012.

MOSCON, D. C. B. **As relações entre liderança e estabelecimento de vínculos do trabalhador nas organizações**. 2013. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2013.

MOSCON, D. C. B. **Teorias implícitas de trabalhador comprometido e estratégias cotidianas de gestão: uma análise qualitativa**. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal da Bahia, 2009.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee-organization linkages**. New York: Academic Press, 1982.

NASCIMENTO, J. L.; LOPES, A.; SALGUEIRO, M. de F. Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. **Comportamento Organizacional e gestão**, v.14, n. 1, p. 115-133. 2008.

O'REILLY, C. A.; CHATMAN, J. Organizational commitment, and psychological attachment. *Journal of Applied Psychology*, v.71, n.3, p. 492-499, 1986.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Diferentes Vínculos Organizacionais. **Organizações & Sociedade**, v. 22, n. 75, p. 659-680, 2015.

PUENTE-PALACIOS, K. E; PEIXOTO, A. I. A. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

QUIVY, R; CAMPENHOUDT, L. V. Pesquisa Bibliográfica. 1998.

REGO, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica: afinal, quantas dimensões? **Rev. adm. empresas**, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 25-35, dez. 2003.

RODRIGUES, A. C. de A. **Do Comprometimento de continuação ao Entrincheiramento Organizacional**. Dissertação de Mestrado. Psicologia - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

RODRIGUES, A. C. de A. **Trabalhador entrincheirado ou comprometido?** Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização. Tese de Doutorado. Psicologia - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

RODRIGUES, A. L. et. al. O Trabalho e seus Sentidos. **Revista de Administração Pública**, v. 51, n. 6, p. 1058-1084, 2017.

SEVERINO. A., J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Resultado da Pesquisa home Office**. 2018. Disponível em:<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2020.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades: **Quem somos. Missão**. 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/quem-somos/missao/>. Acesso em: 17 jul. 2020.

STAW, B. M. Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. **Annual Review of Psychology**, v. 35, p. 627-66. 1984.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S.; OSTERLIND, S. J. **Using multivariate statistics**. 5 ed. California: Pearson, 2001.

TAMAYO, A., Et al. Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. **Psic.:Teor. e Pesq.**, v. 17, n. 1, p. 27-35, 2001.

TOMAZZONI, G. C. Et al. Os Vínculos Organizacionais Na Percepção de Gestores. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 24, n. 3, p. 245-258, 2020.

TRIGUEIRO-FERNANDES, L. et al. EBACO-R: Refinamento da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional. **Brazilian Business Review**, v. 16, n. 4, p. 315-333, 2019.

VERGARA S., C. **Projeto e relatórios de pesquisa em administração**. 12ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V. B. **Psicologia Organizações e Trabalho no Brasil**. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed Ltda., 2004.